

# PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENDUKUNG KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN PEMALANG

Sugeng Sutrisno

[sugeng-sutrisno@untagsmg.ac.id](mailto:sugeng-sutrisno@untagsmg.ac.id)

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

## Abstrak

Pegawai agar dapat memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat diperlukan peningkatan kualitas sumber daya melalui pelatihan. Selain itu pegawai juga harus memiliki disiplin kerja yang baik pula untuk menunjang kinerja Pegawainya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pemalang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Untuk populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang yang berjumlah 64 orang yang akan dijadikan sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode *Proportionate stratified random sampling* atau teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel yang digunakan sesuai rumus slovin diperoleh 55 orang pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang. Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pemalang. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, jika tingkat kedisiplinan pegawai tinggi maka akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target kinerja yang telah ditetapkan oleh lembaga. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## Abstract

Employees to be able to provide satisfaction to the community as needed. In addition, employees must also have good work discipline to support the performance of their employees. The purpose of this study was to study the significant effect between training and work discipline on employee performance at the Regional Personnel Agency of Pemalang Regency. This study uses descriptive quantitative research methods. To participate in this study were employees of the District Civil Service Agency who supported 64 people to be sampled. Sampling in this study using the Proportionate stratified random sampling method or this technique is used if participation has members that are not homogeneous and proportional in proportion to the purpose of the study. The sample used according to Slovin formula was obtained by 55 employees at the Regional Employment Agency of Pemalang Regency. The results of the study obtained from the results of a positive study between training on employee performance in the Regional Personnel Agency of Pemalang Regency. Positive and significant work discipline variables on employee performance, if the level of discipline of employees is high, it will affect the performance targets set by the institution. The results of this study also state the results of positive training and coordination of cooperation on employee performance.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Pelaksanaan pelatihan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pemalang untuk pegawai dilakukan agar pegawai mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai meningkat. Memang di satu sisi program pelatihan pegawai memerlukan biaya dan waktu akan tetapi di sisi lain pelatihan tersebut membuat pegawai semakin menguasai bidangnya.

Jika seorang pegawai tidak memiliki disiplin kerja maka hal tersebut nantinya dapat berdampak kurang baik bagi organisasi pemerintah seperti buruknya kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu agar dapat memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat diperlukan peningkatan kualitas sumber daya karyawan melalui pelatihan yang diadakan oleh BKD Kabupaten pemalang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi Pegawainya dan penanaman disiplin kerja yang baik pula untuk menunjang kinerja Pegawainya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pemalang ? 2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pemalang ?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1) Konsep Pelatihan**

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Menurut Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan yaitu: (1) instruktur, para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan. (2) Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. (3) Materi Pelatihan, Materi pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang. (4) Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan. (5) Tujuan Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. (6) Sasaran, sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable).

### **2) Konsep Disiplin Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2016) “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah: (1) Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di

perusahaan. (2) Taat terhadap peraturan perusahaan, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. (4) Taat terhadap peraturan lainnya, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### 3) Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Edy Sutrisno (2016) “kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Menurut Mathis (2011) kinerja pegawai umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau indikator-indikator yaitu dimensi *Hard Skill* meliputi kuantitas dan kualitas, Dimensi *Soft Skill* meliputi : ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama, kemampuan memberikan ide, kesetiaan terhadap organisasi, kejujuran dalam bekerja, ketaatan terhadap peraturan, komunikasi dengan pimpinan.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Untuk populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang yang berjumlah 64 orang yang akan dijadikan sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode *Proportionate stratified random sampling* atau teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel yang digunakan sesuai rumus slovin diperoleh 55 orang pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang.

Pada penelitian ini untuk mengumpulkan data menggunakan metode angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011).

## 4. HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

### 1) Hasil Penelitian

Analisis regresi berganda berguna untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) secara bersama-sama (serentak). Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada di antara 0-5% maka hipotesis diterima. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan

variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y), Hasil outputnya tampak pada tabel 1. berikut ini :

Selanjutnya berdasarkan data tabel di atas persamaan regresi dapat diperoleh sebagai berikut:  $Y = 49,694 + 0,478 X_1 + 0,632 X_2 + e$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui pengertian sebagai berikut :

1. Koefisien regresi dari variabel pelatihan dalam penelitian ini sebesar 0,478 dalam arah positif. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pemalang. Arah positif artinya pegawai yang telah mengikuti pelatihan maka kinerjanya akan meningkat semakin baik.
2. Koefisien regresi dari variabel disiplin kerja dalam penelitian ini sebesar 0,632 dalam arah positif. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pemalang. Arah positif artinya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik maka serta merta kinerjanya akan meningkat semakin baik pula.

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi sebaran yang normal (Santosa&Ashari, 2013). Hasil uji normalitas error (residual) pada tabel 2 menunjukkan besaran Asymp.sig pada uji Kolmogorov-smirnov Z adalah 0,200 (*nonsignifikan*) karena lebih besar dari 0,05. Perolehan angka yang *nonsignifikan* tersebut berarti normalitas error (residual) terpenuhi sehingga dapat dinyatakan jika data terdistribusi dengan normal.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2013). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih dari 0, 05. Untuk hasil uji linieritas pelatihan terhadap kinerja pegawai tampak pada tabel 3. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari output di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,210 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel pelatihan (X1) dengan variabel kinerja pegawai. Untuk hasil uji linieritas disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari output di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,733 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi mengasumsikan variabel-variabel bebas tidak memiliki hubungan linier satu sama lain. Sebab, jika terjadi hubungan linier antarvariabel bebas akan membuat prediksi atas variabel terikat menjadi bias karena terjadi masalah hubungan di antara para variabel bebasnya (Ghozali, 2013). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai  $VIF > 10$ , terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika  $VIF < 10$ , tidak terjadi multikolinieritas (Wijaya, 2013). Dari tabel 5 di atas nilai *Value Inflation Factor* (VIF) variabel pelatihan dan disiplin kerja adalah 1,020. Ini mengandung maksud bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Hasil pengujian heteroskedastisitas pada regresi terhadap 55 sampel disajikan pada tabel 6. Hasil uji heteroskedastisitas (Glejzer) pada tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi pada variabel pelatihan sebesar 0,088, dan disiplin kerja sebesar 0,606. Dari hasil tersebut berarti semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Dengan demikian semakin besar nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen. Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) tampak pada tabel 7. Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) pada tabel 7 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,702. Berdasarkan nilai tersebut berarti kemampuan variabel bebas pelatihan dan disiplin kerja dalam menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 70,2% dan sisanya 29,8% dijelaskan diluar model, misalnya: lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Hasil uji F (*goodness of fit*) pada tabel 8 menunjukkan nilai  $F$  64,723 (*sig.* 0,000). Dari hasil uji tersebut menunjukkan tingkat signifikansinya 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independen* (bebas) terhadap variabel *dependen* (terikat). Hasil Uji t ini pada output SPSS pada tabel *coefficient a*. Untuk mengetahui adak tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom Sig. Standar Sig yang digunakan pada masing-masing variabel bebas adalah dengan tingkat signifikan harus  $< 0,05$ . Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima (Ghozali, 2013).

Hasil pengujian pada masing-masing variabel bebas pelatihan dan disiplin kerja adalah Uji parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dari tabel di atas diperoleh tingkat signifikan variabel pelatihan adalah  $0,000 < 0,05$  (*level of signifikan*). Dari nilai signifikansi variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang dapat diterima.

Uji parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dari tabel di atas diperoleh tingkat signifikan variabel disiplin kerja adalah  $0,000 < 0,05$  (*level of signifikan*). Dari nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang dapat diterima.

## 2) Pembahasan

### a) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Uji parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dari tabel di atas diperoleh tingkat signifikan variabel pelatihan adalah  $0,000 < 0,05$  (*level of signifikan*). Dari nilai signifikansi variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang dapat diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Abdul Munir, dkk (2017) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Karena untuk mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai sesuai dengan keinginan instansi maka perlu dilakukan lewat pelatihan pada pegawai. Kinerja seorang pegawai akan semakin baik jika pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki baik pula. Semakin kompeten seorang pegawai maka ia akan dapat bekerja dengan baik. Di sisi lain bisa kita lihat bahwa kurangnya ketrampilan dan pengetahuan akan mengakibatkan pegawai cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai tersebut.

#### **b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Uji parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dari tabel di atas diperoleh tingkat signifikan variabel disiplin kerja adalah  $0,000 < 0,05$  (*level of signifikan*). Dari nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang dapat diterima.

Hasil di atas sejalan dengan penelitian Muizu (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerjapegawai berada pada kategori sangat tinggi dan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi pula. Sedangkan berdasarkan hasil uji statistik pada taraf signifikansi 5% diperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur.

Hal ini karena ketidakdisiplinan yang dilakukan pegawai akan menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh organisasi tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan pegawai dalam menangani tugas hingga penyelesaiannya. Hal ini mengindikasikan jika belum optimalnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Jika tingkat kedisiplinan pegawai tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh lembaga. Ketika pegawai memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pemalang. Koefisien regresi dari variabel disiplin kerja dalam penelitian ini sebesar 0,632 dalam arah positif. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pemalang. Artinya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik maka serta merta kinerjanya akan meningkat semakin baik pula. Hasil uji serentak atau hasil uji  $F$  (*goodness of fit*) menunjukkan nilai  $F$  sebesar 64,723 ( $\text{sig.} 0,000$ ). Dengan demikian maka

dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara besama-sama.

Perlunya pelatihan bagi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pemalang sesuai dengan tupoksi masing-masing. Hal ini karena melalui pelatihan ataupun diklat-diklat yang disesuaikan dengan tanggung jawab pegawai maka akan semakin kompeten pegawainya dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pemalang perlu ditingkatkan sejalan dengan upaya kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pemalang. Perlu dilakukan penelitian lain di BKD Kabupaten Pemalang tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi variabel bebas seperti komitmen organisasional, motivasi kerja ataupun kepemimpinan transformasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Munir, Andi, dkk. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. E-Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 3, Maret 2017.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20 (edisi keenam)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Muizu. (2016). *Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Pekbis Jurnal, Vol.8, No.3, November 2016.
- Santosa. Budi Purbayu, Ashari. (2013). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta. : Andi Offset
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.

## Lampiran

**Tabel 1.**  
**Uji Analisis Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	49,694	3,954		12,568
	Pelatihan	,907	,142	0,478	6,379
	Disiplin Kerja	,964	,114	,632	8,422

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Tabel 2. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,55521793
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,076
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Tabel 3. Uji Linieritas**

**Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	181,130	5	36,226	6,464	,000
	Linearity		146,959	1	146,959	26,222	,000
	Deviation from Linearity		34,171	4	8,543	1,524	,210
Within Groups			274,616	49	5,604		
Total			455,745	54			

**Tabel 4. Uji Linieritas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	232,133	5	46,427	10,173	,000
	Linearity		222,935	1	222,935	48,852	,000
	Deviation from Linearity		9,198	4	2,300	,504	,733
Within Groups			223,613	49	4,564		
Total			455,745	54			

**Tabel 5**

**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	49,694	3,954		12,568	,000		
Pelatihan	-,907	,142	-,478	-6,379	,000	,980	1,020
Disiplin Kerja	,964	,114	,632	8,422	,000	,980	1,020

**Tabel 6.**

**Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,114	2,233		-1,395	,169
Pelatihan	,223	,080	,361	2,779	,088
Disiplin Kerja	-,034	,065	-,067	-,518	,606

a. Dependent Variable: Abs\_Res



**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 <sup>a</sup>	,713	,702	1,585

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

**Tabel 8. Hasil Uji F (*Goodness of Fit*)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325,136	2	162,568	64,723	,000 <sup>b</sup>
	Residual	130,610	52	2,512		
	Total	455,745	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Tabel 9. Hasil Uji t (signifikansi)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	49,694	3,954		,000
	Pelatihan	,907	,142	,478	,000
	Disiplin Kerja	,964	,114	,632	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

